

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap pimpinan perusahaan, baik perusahaan besar maupun kecil selalu mengharapkan agar perusahaannya dapat tumbuh dan berkembang dalam jangka panjang. Tujuan perusahaan tersebut dapat diwujudkan melalui pengelolaan tenaga kerja yang ada, baik tenaga kerja tingkat bawah dan tingkat atas, hal ini perlu memperoleh pengelolaan yang baik karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari hasil produktifitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Semakin kuat pengetahuan dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut. Diperlukan suatu proses perencanaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Proses perencanaan memungkinkan sumber daya manusia mengetahui tujuan-tujuan karir yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir

tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa ekstensinya di masa depan bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM yang harus dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. (Halim Malik, 2011).

Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Pengembangan karir mencakup proses pengidentifikasi kemampuan karyawan dan melalui penerapan-penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya. (Haryani, 2013). Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Durbin dalam Mangkunegara, 2011:77). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Rivai, 2010:274).

Pengembangan karir dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin (*gender*). Kata *gender* berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin. Istilah *gender* diperkenalkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan yang bersifat bentukan budaya yang dipelajari dan disosialisasikan sejak kecil. *Gender* merupakan perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009). Sejalan dengan perubahan ciri dan sifat yang dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lain. Perkembangan selanjutnya menciptakan mitos-mitos hubungan antara laki-laki dan perempuan, yang pada akhirnya cenderung menempatkan perempuan pada posisi terbelakang (Tjokrowinoto dalam Mahlia Muis, 2013).

Rivai (2010:274) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu prestasi kerja, pengalaman, pendidikan dan keberuntungan. Salah satu hal yang mendorong pengembangan karir adalah dengan mendapatkan pendidikan yang memadai, ini akan memungkinkan pekerja dapat mengembangkan kemampuan dan kecakapan pekerjaan. Dengan memperhatikan tingkat dan jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai dapat menentukan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Hal ini mempermudah jalur karir yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan karir para pegawai. (Rina dan Perengki, 2013).

Prestasi kerja pegawai dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang. (Ardan, dkk 2012:117).

PT. Dua Kelinci merupakan perusahaan di bidang industri makanan asal Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Pati-Kudus Km 6,3 Kabupaten Pati, Jawa Tengah. PT. Dua Kelinci sebagai perusahaan besar dan cukup dikenal di kalangan masyarakat tentunya membutuhkan pengelolaan pengembangan karir yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Upaya ini dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan menjadi salah satu pihak yang sangat berpengaruh dalam terwujudnya kinerja optimal. Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya akan meningkatkan kemampuan karyawan. Meningkatnya kemampuan yang dimiliki karyawan maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan dengan baik.

Faktor yang dapat memengaruhi pengembangan karir karyawan PT. Dua Kelinci yaitu jenis kelamin. Karyawan PT. Dua Kelinci lebih didominasi oleh perempuan. Sehingga terdapat perbedaan jumlah yang sangat jauh antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Adanya perbedaan sikap dan sifat antara laki-laki dan perempuan tentunya akan memengaruhi proses pengembangan karir.

Selain itu latar belakang pendidikan karyawan PT. Dua Kelinci dapat menjadi faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Karena PT. Dua Kelinci merupakan pabrik besar yang memiliki beberapa departemen. Dalam beberapa departemen tersebut tentunya terdapat berbagai karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Pada PT. Dua Kelinci masih banyak karyawan yang memiliki pendidikan rendah. Kurangnya pendidikan yang dimiliki karyawan akan menghambat mereka untuk mengembangkan karirnya.

PT. Dua Kelinci adalah pabrik besar yang tentunya pekerjaan setiap karyawannya pun banyak. Dengan pekerjaan yang semakin menumpuk, banyak karyawan yang belum dapat mencapai target. Jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, maka penilaian prestasi kerjanya dapat menurun. Dengan banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki PT. Dua Kelinci tentunya akan tinggi persaingan antar karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan karir. Maka antar individu akan berlomba-lomba memperbaiki prestasi kerjanya supaya dapat mencapai tujuan karir yang diinginkannya.

Tabel 1.1

Data Karyawan Tetap PT.Dua Kelinci Berdasarkan Jenis Kelamin

Departemen	Laki-Laki	Perempuan
Produksi	40	155
HRD	7	10
<i>Desain Grafis</i>	5	3
<i>General Affair</i>	10	18
<i>Quality Assurance</i>	10	8
<i>Research and Development</i>	4	11
<i>Quality Control</i>	19	6
<i>Production Planning Inventory Control</i>	7	9
<i>Warehouse</i>	12	8
Logistik	2	7
Teknik	39	20
Jumlah	155	255

Sumber : Data Primer PT. Dua Kelinci, 2018

Dari data di atas diketahui bahwa jumlah karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki. Berdasarkan hasil pengamatan yang berkaitan dengan jenis kelamin pada PT. Dua Kelinci terdapat permasalahan antara lain jenis kelamin karyawan PT. Dua Kelinci didominasi oleh perempuan. Adanya perbedaan jumlah jenis kelamin yang cukup besar antara karyawan laki-laki dan perempuan, maka akan ada perbedaan dalam proses pengembangan karirnya.

Tabel 1.2

Data Pendidikan Terakhir Karyawan Tetap PT. Dua Kelinci

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SMP	0
SMA/SMK	100
D3/S1	227
Pasca Sarjana	53
Total	410

Sumber : Data Primer PT. Dua Kelinci, 2018

Dari data pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa karyawan tetap PT. Dua Kelinci masih ada yang memiliki pendidikan SMA/SMK. Peluang untuk mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan tentunya akan lebih sulit jika dibandingkan dengan karyawan lulusan perguruan tinggi.

Tabel 1.3

Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan PT. Dua Kelinci

Skor	Nilai	Bobot
5	>200	Sangat Tinggi
4	151-200	Tinggi
3	101-150	Sedang
2	51-100	Rendah
1	<50	Sangat Rendah

Sumber : Data Primer PT. Dua Kelinci, 2018

Tabel 1.4

Rata-Rata Prestasi Kerja Karyawan PT.Dua Kelinci

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2014	150	3	Sedang
2015	153	4	Tinggi
2016	135	3	Sedang
2017	120	3	Sedang
2018	99	2	Rendah

Sumber : Data Primer PT. Dua Kelinci, 2014-2018

Berdasarkan data prestasi kerja dapat diketahui bahwa rata-rata prestasi kerja karyawan PT. Dua Kelinci dari tahun 2014-2018 banyak mengalami penurunan. Pada tahun 2015 rata-rata prestasi kerja karyawan PT. Dua Kelinci sempat mengalami kenaikan dari tahun 2014 sebesar 150 menjadi 153. Namun di tahun-tahun berikutnya selalu mengalami penurunan. Hal ini disebabkan beberapa pekerjaan yang tidak mencapai target, seperti pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Standar

penilaian hasil kerja karyawan PT. Dua Kelinci diukur berdasarkan kecakapan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan PT. Dua Kelinci.

Research Gap penelitian ini adalah Mahlia Muis (2013) menyimpulkan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai koefisien sebesar -2.575 dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Sedangkan penelitian oleh Yvette Van Osch dan Jaap Schaveling (2017) menyatakan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai koefisien sebesar 0,41 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Perengki Susanto dan Rina Devita Sari (2013) menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang dengan nilai koefisien sebesar 0,145 dan nilai signifikansi sebesar $0,553 > 0,05$. Ratih Fitri Hastuti (2018) menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai koefisien sebesar 0,132 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Intan Soraya dan Idi Setyo Utomo (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan divisi *Network Broadband* PT. Telkom

Indonesia dengan nilai koefisien sebesar 0,781 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Gde Bayu Surya Parwita dan Made Ika Prastyadewi (2016) menyatakan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,393 dan nilai signifikansi sebesar $0,09 > 0,05$.

Berdasarkan uraian hasil penelitian, maka peneliti akan mengangkat judul “ **Analisis Faktor Jenis Kelamin, Latar Belakang Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Dua Kelinci**”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek pada PT. Dua Kelinci Kab. Pati yang terdiri sebagai berikut:

1. Variabel Independen yaitu Jenis Kelamin, Latar Belakang Pendidikan dan Prestasi Kerja. Serta Variabel Dependen yaitu Pengembangan Karir.
2. Obyek Penelitian yaitu PT. Dua Kelinci Kab.Pati.
3. Responden yaitu Karyawan Tetap Departemen Produksi, HRD, *Desain Grafis, General Affair, Quality Assurance, Research & Development, Quality Control, Production Planning Inventory Control, Warehouse, Logistik, Teknik.*
4. Waktu Penelitian yaitu Bulan Januari – Juni 2019

1.3 Perumusan Masalah

PT. Dua Kelinci merupakan perusahaan di bidang industri makanan asal Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Pati-Kudus Km 6,3, Kabupaten

Pati, Jawa Tengah. PT. Dua Kelinci sebagai perusahaan besar dan cukup dikenal di kalangan masyarakat tentunya membutuhkan pengelolaan pengembangan karir yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Upaya ini dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan menjadi salah satu pihak yang sangat berpengaruh dalam terwujudnya kinerja optimal. Dengan memberikan kesempatan untuk karyawan mengembangkan karirnya maka akan lebih meningkat pula kemampuan karyawan. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan dengan baik.

Masalah yang ada pada PT. Dua Kelinci adalah Jenis Kelamin, Latar Belakang Pendidikan dan Prestasi Kerja. PT. Dua Kelinci memiliki ribuan karyawan, namun dari seluruh karyawan lebih didominasi oleh karyawan perempuan. Hal ini tentunya akan membuat perbedaan perencanaan dan pengembangan karir antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di PT. Dua Kelinci.

Karyawan PT. Dua Kelinci memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Sebagian karyawan memiliki pendidikan yang rendah. Karyawan yang memiliki pendidikan rendah tentunya akan sulit bersaing untuk mendapatkan peluang promosi sehingga dapat menghambat pengembangan karir.

Selain itu, variabel prestasi kerja juga menjadi penyebab kurang optimalnya pengembangan karir pada PT. Dua Kelinci, dimana prestasi kerja yang baik tercipta dari adanya penyelesaian tugas secara optimal.

Untuk dapat menyelesaikan tugas secara optimal maka karyawan harus menggunakan kemampuan dan pengetahuan serta waktu sebaik mungkin. Namun masih ada beberapa karyawan yang belum mampu mengatur waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas.

Didasarkan pada masalah yang terjadi di PT. Dua Kelinci, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dua Kelinci ?
2. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dua Kelinci ?
3. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dua Kelinci ?
4. Bagaimana pengaruh jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dua Kelinci secara berganda ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian , maka tujuan yang akan dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh jenis kelamin terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dua Kelinci.
2. Menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dua Kelinci.

3. Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dua Kelinci.
4. Menganalisis pengaruh jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dua Kelinci secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah jenis kelamin, latar belakang pendidikan, prestasi kerja, dan pengembangan karir.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis ditujukan kepada instansi terkait, yaitu PT. Dua Kelinci, Kecamatan Margorejo, Kabupaten Pati supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.